

УДК 504.03

Тіхонова Н.О.

## ЕКОНОМІКО-ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОЇ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ

*В статті розглядаються економіко-екологічні проблеми сучасної теорії та практики управління. Виявляються причини їх походження та зазначаються шляхи вирішення. Ключові слова: управлінські проблеми, пасивна філософія праці, імітація роботи, тіньове управління, некомпетентність, ризик, управління персоналом, екологічний менеджмент, екологічна катастрофа, забруднення середовища.*

*В статье рассматриваются экономико-экологические проблемы современной теории и практики управления. Оказываются причины их происхождения и отмечаются пути решения. Ключевые слова: управленческие проблемы, пассивная философия труда, имитация работы, теневое управление, некомпетентность, риск, управление персоналом, экологический менеджмент, экологическая катастрофа, загрязнение среды.*

*In the article the problems of modern management are open. Reasons of their extraction are reveals and ways of answers are identifies. Key words: management problems, passive philosophy of work, imitation of work, unfavorable management, incompetence, risk, staff management, ecology management, ecology catastrophe, environment pollution.*

**Постановка завдання.** В сучасних теорії та практиці управління існує ряд невирішених проблем, які суттєво ускладнюють не тільки сам процес управління, а і значно погіршують його результати.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Аналіз останніх досліджень сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців показує, що проблеми менеджменту, є життєво важливими для кожної компанії. Від їх вирішення залежить конкурентне положення підприємства на ринку, його фінансова стабільність і навіть сам факт існування бізнесу.

**Невирішені складові проблеми.** Для вдалого роз'язку існуючих проблем та швидкого їх вирішення потрібно знайти і чітко сформулювати головні причини їх виникнення. Якісний аналіз причин дасть змогу зрозуміти шляхи виходу із положення, що склалося в сучасних теорії та практиці управління. Також такий аналіз гарантуватиме не допущення старих помилок у майбутньому.

**Цілі статті.** Більшість проблем сучасного менеджменту на пострадянській території і в тому числі в Україні, впливають з його радянського минулого. Розглянемо найгостріші з управлінських проблем, що стоять сьогодні перед сучасними менеджерами.

**Викладення основного матеріалу.** «За ініціативу карають». Саме таким популярним висловом можна охарактеризувати сутність управління в адміністративно-командній системі. І саме такі відносини між керівниками та підлеглими створили пасивну філософію праці. Вона будувалась на основі мінімальних змін у організації та управлінні і знижувала творчий підхід до процесу виробництва. І сьогодні звичка до пасивного ведення справ заважає багатьом компаніям піднятися на нові вершини.

З іншого боку в радянському союзі таку пасивність викликала так звана «зрівнялівка». Розмір заробітної плати більшості управлінців не залежав від результатів їхньої діяльності, а це в свою чергу викликало імітацію роботи.

Якщо виконання рішень могло спричинити незручності для бюрократичної системи, то управлінський апарат імітував їх виконання. Сьогодні проблема внутрішньо-організаційного бюрократизму залишається однією з головних. Інертність та консерватизм персоналу, небажання та неготовність до змін - головні причини бюрократизму в компаніях.

Ще однією причиною кризи управління є те, що плановій економіці не вдалося сформувати традиції точності, пунктуальності, здатності до управління своїм часом і часом підлеглих, створити механізми протидії компаніїшині. Багато хто як і раніше відкладає вирішення складних питань на невизначений термін, що призводить до авральності та стихійності.

Тіньове управління, ще одна з проблем, що існувала за радянських часів і, на жаль, залишились і сьогодні. Маються на увазі “неформальні управлінські відносини”, так зване “телефонне право”, “кумовство”, “кругова порука”, створення “чиновницьких братств” і т.д. Вирішення питань, прийняття рішень іноді керувались та керуються не здоровим глуздом, а магічною фразою: «Я від ...».

Не менш гостро стоїть проблема функціональної некомпетентності – це проблема людини, яка займається “не своєю роботою”. Кожен з нас має свій талант, але не кожен знаходиться на своєму місці. Робота, яку людина виконує із задоволенням допомагає їй відкрити свій потенціал, постійно удосконалюватись та відчувати себе щасливою від самореалізації. І навпаки, якщо людина займається справою, що їй не до вподоби, вона незадоволена собою і оточуючими, постійно знаходиться у подразненому стані і отже не може виконувати свою роботу якісно. Тому проблема людини не своєму місці може стати причиною виникнення інших проблем в компанії.

Бездумна законотворчість СРСР призвела до того, що у державі щорічно виходила величезна кількість неузгоджених і суперечливих постанов, але не зникали проблеми відповідності цих постанов економічним і організаційним проблемами народного господарства. Ця проблема і досі залишається не розв’язаною.

Не готовність ризикувати, як наслідок непотрібності категорії «ризик» в адміністративній системі, невдале використання функцій менеджменту: помилки у стратегічному плануванні, відсутність бажання та вміння мотивувати, неефективний контроль, все це ставить під сумнів можливість існування компанії взагалі.

В даний час в кожній організації потрібні компетентні керівники наявність яких є найважливішою умовою досягнення успіху. Створення механізму підприємницької діяльності при ринкових перетвореннях потребує нових підходів до підготовки фахівців, котрі вміють формувати обліково-інформаційну систему і технологію в економіці підприємства, що були

відсутні при централізованому управлінні. [1] Здатність "вижити" залежить передусім від наявних внутрішніх резервів, форм і способів їх виявлення та використання. Сьогодні більшість підприємств, компаній змінили свою поведінку на ринку і перейшли від принципу "...виробити як можна більше з мінімальними витратами" до принципу "...максимально задовольнити клієнта з мінімальними витратами". Перестало працювати правило "вони купляють все, що ми виготовимо". Продовжується жорстка боротьба за клієнта, яка вимагає гнучкості, нових ідей, товарів і послуг, швидкого виходу на ринки, зниження витрат, ефективного використання ресурсів, виявлення внутрішніх резервів. У загальній проблемі управління фінансово-господарською діяльністю, проблема управління внутрішніми резервами спрямоване на їх виявлення і використання, залишається невирішеною.

Багато економічних і соціальних проблем стали такими гострими через нестачу високопрофесійних, а водночас патріотично налаштованих кадрів. Протягом багатьох років людському чинникові в бізнесі надавалась другорядна роль, підпорядкована фінансовим і виробничим завданням підприємства. Оптимізація управління персоналом є однією з найактуальніших проблем сьогодення. З переходом до ринку форми та методи керівництва людьми докорінно змінюються. Суттєво перетворюються ідеали, розуміння того, заради чого треба жити та працювати. Людський фактор має сьогодні першочергове значення, тому від вирішення проблеми управління людськими ресурсами залежить міцність позицій фірми на ринку.

Поряд з матеріальними, фінансовими та інформаційними ресурсами, людські є найважливішими компонентами підприємства. Оскільки за своїм змістом вони суттєво відрізняються від інших ресурсів, то й вимагають відповідно особливої уваги. На відміну від інших ресурсів, чим більше люди залучені до професійної діяльності, тим більше в них накопичується життєвого і професійного досвіду, тим менше часу їм потрібно для якісного вирішення професійних завдань. В рамках такого підходу людина розглядається як важливий елемент капіталу підприємства, а витрати на оплату її праці, підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації, створення сприятливих умов діяльності — як особливий вид інвестицій. [2]

Управляти людиною набагато важче, ніж машиною. Людина може різко змінити свої погляди, рішення, може захворіти або просто-напросто зробити помилку. Люди різною мірою здатні проявляти недисциплінованість чи припускати помилку. Незнання конкретних людей, їх психологічних особливостей є однією з головних причин низької ефективності системи кадрового менеджменту. Тому проблема ефективного управління виробництвом є, перш за все, проблемою ефективної роботи з кадрами. [1]

Але найгострішими на сьогодні - є проблеми екологічного менеджменту. Вислів: "ресурсів багато на наш вік вистачить", сьогодні вже не є актуальним. Тривалий час антропогенний вплив на навколишнє середовище мав локальний характер, тому у людства склалась хибна думка, про те, що природні ресурси невичерпні. Відомий французький дослідник

Жак Ів Кусто сказав: «Раніше природа лякала людину, а зараз людина лякає природу».

Бурхливий розвиток науково-технічного прогресу приніс людству не тільки великі блага, але і поставив життя на Землі на межу екологічної катастрофи. Швидке зростання чисельності людства, збільшення видобутку та викидів, забруднюючих Землю, призводять до докорінних змін в природі та безпосередньо впливають на існування людини.

Частина таких змін настільки широко розповсюджена і має такий вплив, що виникають глобальні екологічні проблеми. У XX столітті широкого поширення набули такі процеси, як забруднення води, ґрунту і повітря, опустелювання земель, знищення лісів і т.і. Виникли такі специфічні явища як кислотні дощі. Неприятливі екологічні явища перетворились в суттєвий елемент життєдіяльності людства, здійснюючи відчутний вплив на різноманітні сторони людської діяльності: економіку і політику, моральний стан і здоров'я людини, і багато, багато іншого. Через різке збільшення кількості населення, інтенсивну індустріалізацію та урбанізацію на планеті господарські навантаження стали перевищувати здатність екологічних систем до самоочищення та відновлення. [3]

Основними джерелами антропогенного забруднення оточуючого середовища є виробники енергії (ТЕС, АЕС, ГРЕС, сотні тисяч котельних), усі помислові об'єкти (в першу чергу металургійні, хімічні, нафтопереробні, цементні і целюлозо-паперові), екстенсивне, перехімізоване сільськогосподарське виробництво, військова промисловість і військові об'єкти, автотранспорт та інші види транспорту (морський, річковий, залізничний, повітряний), гірниче виробництво, підприємства харчової промисловості. Вони забруднюють довкілля сотнями токсичних речовин, шкідливими фізичними полями, шумами, вібраціями, надмірним теплом.

Одна з найгостріших проблем, яка стоїть сьогодні перед виробниками харчових продуктів, це забезпечення споживачів не стільки якісними, скільки безпечними продуктами харчування. Для її розв'язання хоча б на галузевому рівні необхідно сформувати відповідні методики та підходи. Найбільш адекватним, на нашу думку, є економіко-екологічний підхід, який може стати сучасним парадигмальним зрушенням в дослідженні проблем виробництва корисних продуктів харчування та втілення у життя концепції оздоровчого харчування.

Що обрати: продовження хазяйнування існуючими методами, підтримуючи надзвичайно складний спосіб життя, що неминуче призведе до деградації навколишнього середовища та різькому погіршенню умов існування наступних поколінь, або піти на певні жертви сьогодні для ліквідації екологічних деформацій, що забезпечить нормальні умови для існування нащадків?

Саме екологічний менеджмент у виробничій сфері може стати посередником у партнерських відносинах між природою і людиною. Але для виправлення існуючого жахливого становища в першу чергу повинна

сформуватись нова система цінностей. Людина має відмовитись від швидкого збагачення, заради існування життя на планеті. А це мабуть найважче рішення.

**Висновки.** Управління по-новому – важка проблема, і далеко не всі зможуть витримати цей іспит системи управління. Для проведення докорінної перебудови цієї системи потрібні не просто працівники, а добровільні та свідомі однодумці.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. [Текст] М, Интел-Синтез, 1996. – 299с.
2. Щур С.О. (Цимбалюк С.О.) Персонал як чинник конкурентоспроможності підприємства на ринку [Текст] // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвідомчий науковий збірник. Заснов. у 1992 р. Вип. 7 / Відп. ред. С.Ф. Покропивний. – К.: КНЕУ, 1999. – С. 149-152. – 0,15 друк. арк.
3. Аніщенко В.О. Еколого-економічний аналіз в системі управління природокористуванням на підприємстві [Текст] / В.О.Аніщенко, В.Г.Маргасова // Актуальні Проблеми Економіки.- 2007.- № 6.- С. 39-45.